

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 趣 旨

再審査請求人（以下「請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成〇年〇月〇日付けで請求人に対してした労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）による休業補償給付を支給しない旨の処分を取り消すとの裁決を求めるというにある。

2 経 過

請求人は、昭和〇年〇月にA会社に入社し、平成〇年〇月にはB会社に転籍となった。この間、液晶パネルの設計、研究、開発の業務に従事していた。B会社は平成〇年〇月にC市所在の会社D（以下「会社」という。）に事業を継承し解散したが、請求人は会社の所属となり、生産管理の業務に従事していた。

請求人によれば、B会社の所属であった平成〇年〇月頃、職場での人間関係が原因で体調が悪くなり、Eクリニックに受診したところ「うつ病」と診断され、平成〇年〇月頃まで休職していた。同年〇月から職場復帰したが、平成〇年〇月頃から動悸、焦燥感、不眠などの症状が出現した。症状出現後も引き続き就労していたが、平成〇年〇月頃、職場の上司及び人事担当者との面談により産業医に受診することになり、受診の結果、同年〇月〇日から2回目の休職に至った。

請求人は、精神障害を発病したのは、職場の先輩の高圧的な態度や仕事のミスに対して大きな声で叱責を受けたことが原因であるとして、監督署長に休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものとは認められないとして、これを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却したので、請求人は、さらに、この決定を不服として、本件再審査請求に及んだも

のである。

## 第2 再審査請求の理由

(略)

## 第3 原処分庁の意見

(略)

## 第4 争点

本件の争点は、請求人に発病した精神障害が業務上の事由によるものであると認められるか否かにある。

## 第5 審査資料

(略)

## 第6 事実の認定及び判断

### 1 当審査会の実事の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

#### (1) 請求人の精神障害の発病の有無及び発病の時期について

請求人は、平成〇年〇月頃から、意欲が出ない、音や臭いに敏感（耳栓をする）など抑うつ感情、意欲・集中力の低下などの症状を訴えるようになり、その後も抑うつ気分、不眠、光線過敏、不安、動悸、焦燥感など様々な症状を訴えて精神科医に受診し治療を受けていることが認められる。

医証をみると、F医師の平成〇年〇月〇日付け意見書によれば、平成〇年頃にうつ状態を発病したとの所見を述べており、G医師の平成〇年〇月〇日付け意見書によれば、平成〇年〇月頃にうつ病を発病したとの所見を述べている。

そして、両医師の意見を踏まえたH医師の平成〇年〇月〇日付け意見書によれば、平成〇年〇月頃にICD-10「F3気分（感情）障害」を発病し、一進一退を繰り返しながら遷延しているものと考えられるとの所見を述べている。

当審査会は、「F3気分（感情）障害」にはICD-10のうつ病エピソードも含まれることから、うつ状態を主体とする請求人の多様な症状の訴え及び治療の推移に鑑みると、H医師の所見は妥当であると判断する。

#### (2) ところで、精神障害の業務起因性の判断に関しては、厚生労働省労働基準局長が「心理的負荷による精神障害の認定基準について（平成23年12月26日基発1226第1号）」（以下「認定基準」という。その要旨については、決

定書別紙の記載を引用する。)を策定しており、当審査会としてもその取扱いを妥当なものとする。

なお、請求人は、精神障害により休職したが、症状が軽快して復職した後も同僚や上司とのトラブルによる心理的負荷があった旨申し立てしているところ、認定基準によれば、精神障害を発病していた場合であっても、別表1の「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おおむね6か月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合については、その「特別な出来事」による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病として取り扱われるとされている。

以下、認定基準に基づき検討する。

### (3) 業務による出来事の心理的負荷について

ア 発病前おおむね6か月間における業務による出来事の心理的負荷については、決定書理由第2の2の(2)のイの(ア)に説示するとおりであり、心理的負荷の強度は「弱」とする旨の審査官の判断は妥当であると判断する。

また、発病前おおむね6か月間における請求人の時間外労働時間は、労働基準監督署が集計した労働時間集計表によると、1か月当たり2時間余ないし15時間余であるとされている(同第2の2の(1)のエの(エ))ところ、当審査会において精査するも同時間認定は妥当であると思料するので、恒常的な長時間労働は認められないものと判断する。

### イ 発病後の業務による出来事の心理的負荷について

請求人は、「復職後の平成〇年〇月頃から先輩のIから高圧的な態度をとられたり、仕事上のミスに対して大きな声で叱責を受けるようになった。」旨、また、「上司のJ課長が期末面談の業務目標を提示しない、休日出勤の代休取得を指示しない。Iからパワハラを受けた。総務人事課のKから理由のない診断書の提出や主治医受診時の同席を求められたり、産業医の受診指示や受診時の同席を求めたことや罵倒と叱責を交えた退職強要を延々と受けた。」旨主張している。

先輩のIが請求人に注意や意見をする際に大きな声を出すことはいかかえ、また、請求人がIとはうまくいかないという感情を持っていたことはいかかえ、Iによる請求人に対する注意や意見は先輩としての業務処理に

関しての指示や指導であることが認められ、Iが請求人に対して度を越えるような注意をしているところを現認した者はおらず、上司のJ課長、人事総務課のKらも、請求人をIから離れた職場に異動させるよう配慮していることが認められる。

なお、Iが心臓疾患を患って入院した後、職務に復帰した際、心臓に負担の掛からない業務ということで請求人が居る第一工場に戻るようになったが、そのとき、J課長は、請求人とIが一緒になることを心配して、請求人に対して第二工場に戻るよう提案したが、請求人はまだ病気が治っていないので戻れないと断ったことが認められる。

産業医の面接指導等をめぐる請求人の不満については、会社側としては、請求人の健康状態等を把握して健康管理に役立てるために面接指導時に同席を求めたものと認められる。この点、病状等の問題はプライバシーにかかわる事柄であることから、会社側が同席を求めた行為は問題であるといえるものの、結果として請求人の固辞により、産業医と請求人との面談において同席を断念したことが認められる。

Iによる注意や意見は前記のとおり業務指導の範囲内であり、また請求人が平成〇年〇月に職場復帰した後も、周囲と壁を作ることから、請求人に周囲の者が気を遣っていたことは認められるものの、職場において請求人と周囲の者とのトラブルは現認されていない。

また、前記アのとおり、請求人の時間外労働はほとんどなく、請求人自身、長時間労働の主張はしていないことが認められる。

以上のことから、発病後の業務による出来事については、認定基準の別表1の「特別な出来事」に該当するとは認められない。

ウ 請求人のその余の主張について、子細に検討するも、前記判断を左右するに足るものは見いだすことはできなかった。

(4) 以上のことから、請求人は、認定基準の対象となる精神障害を発病したと認められるが、発病前おおむね6か月間における出来事については業務による心理的負荷は「強」には至らず、復職後症状が悪化し再度休職に至る発病後の出来事については、認定基準別表1の「特別な出来事」に該当するとは認められない。

よって、請求人に発病した精神障害は、労働基準法施行規則別表第1の2第

9号に定める業務上の疾病には該当しない。

- 3 したがって、監督署長が請求人に対してした休業補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のとおり裁決する。